

Еще один, не менее важный фактор, – это отношения с НАТО, в частности, относительно вопроса развертывания системы противоракетной обороны в Европе. Руководство альянса призвало украинское руководство определить свою позицию по данному вопросу. Вполне очевидно, что подобные призывы вызвали большой резонанс в России.

В то же время секретарь американского посольства на Украине подчеркнул, что не только НАТО, но и Америка заинтересована в участии Украины в процессе развертывания системы ПРО на европейской территории. Он также отметил, что США намерены налаживать сотрудничество с Россией в данной области, а также то, что система эта ни в коем случае не направлена против России. Ю.Федькив подчеркнул, что Америка выступает за создание двух мощных систем. Кроме того, он заверил, что в случае участия Украины в программе ЕвроПРО США помогут государству в проведении реформ, в частности, в военной сфере.

Причины недовольства России вполне понятны, она изначально была против создания системы ПРО в Европе. Устав договариваться по данной проблеме в НАТО, российское правительство потребовало гарантий, что эта система не будет использована в качестве противодействия российским баллистическим ракетам. Понятно, что гарантий никаких предоставлено не было. В сложившейся ситуации любое участие Украины в программе ЕвроПРО будет рассматриваться, как явный антироссийский шаг.

На перечисленные факторы накладываются нереформированные экономические отношения в стиле «дикого Востока», неповоротливый бюрократический аппарат и латентные этнонациональные и межконфессиональные проблемы внутри страны.

Таким образом, Украина фактически застыла в переходе от социалистической республики к демократическому рыночному государству.

Так или иначе, Украине необходимо выбрать один из двух путей развития. Дальше на распутье оставаться нельзя. Как писал Николо Макиавелли, «серединный путь ведет в никуда»: Ведь даже плывя по течению, есть риск попасть в водоворот.

Список литературы: 1. Н. Макиавелли «Государь»; М. Грушевский «Иллюстрированная история Украины». 2. Конституция Украины от 1996 г., редакцией на 12.04.2012 г; О. Бузина / «Тайная история Украины-Руси», 2001 г.

*Олійник О.М.
м. Харків, Україна*

ІСТОРІЯ РОЗВИТКУ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В 1918–1929 РР. ТА В РОКИ НЕЗАЛЕЖНОСТІ УКРАЇНИ (ПОРІВНЯЛЬНИЙ АСПЕКТ)

У зв'язку з тим, що на сьогоднішній день не вдалося провести кардинальну реформу в сфері трудового законодавства, ми продовжуємо використовувати Кодекс Законів про Працю України від 10 грудня 1971 р. І хоча до нього вносились і вносяться різноманітні зміни і доповнення, КЗпП істотно відстає від реальних економічних відносин, не відображає специфіки умов приватного найму і захисту працівників від можливого зловживання з боку роботодавців, керівників малих, середніх комерційних підприємств.

Для цього, на наш погляд, важливо проаналізувати наявні історичні законодавчі акти в галузі трудового права в першу чергу КЗпП РСФРР 1918 р., якій діяв і на території України та КЗпП УСРР 1922 р.

По-перше, розглянемо КЗпП РСФРР 1918 р. Трудові відносини, які склались в Україні в цей час знаходились під безпосереднім впливом практики і законодавства РСФРР. Воно в цей час досягає нового етапу в своєму розвитку. У зв'язку з тим, що в РСФРР, відразу після Жовтневої революції з'явилась досить велика кількість законодавчих і нормативних актів по трудовим відносинам, виникла нагальна необхідність їх систематизації та кодифікації, приведення їх в гармонійну систему. Ця робота завершилась створенням одного з перших у світі в Кодексу законів про працю, прийнятого ЦВК РСФРР 10 грудня 1918 р. [1].

В основу Кодексу була покладена перша радянська Конституція (липень 1918 р.). Становище, що склалось тоді в Радянській Росії, не дозволило в той період закріпити в Основному Законі гарантоване право громадян на працю. Тим не менше принципове значення з точки зору вирішення цього завдання, мало визнання необхідності працювати обов'язком усіх громадян Радянської республіки й проголошення лозунгу: «Хто не працює, той не їсть» (ст. 18) [2]. Цікаво, що обов'язок усіх громадян працювати, був зафіксований і в Конституції УСРР (ст. 28) прийнятій, у березні 1919 р. [3].

Оскільки рішенням ЦВК УСРР дію цього Кодексу було поширено і на Україну, то коротко дамо його характеристики. В першу чергу в ньому підкреслювалось, що умови праці в державних установах регламентуються тарифними положеннями, затвердженими центральною Радянською владою в особі Народного комісаріату праці (ст. 7), а умови праці на всіх підприємствах і у виробництвах виробляються професійними спілками по угоді з керівниками чи власниками підприємств і господарств, затвердженими НКП. Ці положення по суті були зародженням майбутніх колективних договорів. Однак самої назви колективного договору в КЗпП РСФРР 1918 р. ще не було сформульовано.

Кодекс крім вступу і додатків, містив 9 розділів і 137 статей. Вказані розділи регламентували: трудову повинність; право на застосування праці; порядок надання праці; попереднє випробування; переведення і звільнення трудящих; винагороду за працю; робочий час; забезпечення належної продуктивності праці і питання охорони праці. Додатки містили правила про порядок встановлення неієздатності, порядок надання допомоги трудящим під час хвороби, положення про безробітних і порядок надання їм допомоги, порядок введення трудових книжок, а також містили інформацію про щотижневий відпочинок у вихідні дні [4].

Кодекс Законів про Працю 1918 р. не містив спеціального розділу про порядок розв'язання трудових спорів (він з'явився дещо пізніше), однак цілий ряд норм регламентували порядок і умови їх розгляду. Так, наприклад, ст. 40 встановлювала, що на основі постанови відповідного органу й в інтересах справи працівник міг бути переведений на іншу роботу, однак за ним зберігалось право оскаржити її у відповідному місцевому чи губернському відділі праці [5].

При визначенні розміру винагороди для кожної групи і категорії працівників повинні прийматись до уваги: ступінь трудності, умови в яких виконувалась робота, її складність (ст. 99). Мова, таким чином, йшла про оплату праці у відповідності з її кількістю та якістю [6].

Кодекс встановлював тривалість нормального робочого дня у вісім годин. Передбачалось скорочення робочого дня при роботі в нічній час. Чітко закріплювався порядок понаднормових робіт, перерви в роботі, щотижневий відпочинок і відпочинок у святкові дні, час щорічних відпусток. Тривалість останніх встановлювалась рівною двом тижням за шість місяців роботи й один місяць – за один рік роботи [7].

Значне місце в Кодексі відводилось охороні праці. Функції по охороні праці покладались на інспекцію праці, на технічну інспекцію і на представників санітарного нагляду. Інспекторами праці призначались особи рекомендовані і обрані профспілками [8].

Даючи в цілому оцінку КЗпП 1918 р., безумовно, на наш погляд, треба відмітити, що це був на цей час один із самих передових правових актів в галузі праці у всьому світі. Тут отримали свій розвиток по суті всі основні інститути трудового права. Головним недоліком було те, що більша частина його положень носила на практиці декларативний характер. Це було пов'язано з початком Громадянської війни, а також самої природи більшовицької влади, яка передбачала створення і реалізації доктрини «військового комунізму» при якому головним становились директиви партійних, державних та військових органів.

Тепер перейдемо до розгляду КЗпП УСРР 1922 р. Цей кодекс в УСРР був розроблений спочатку на основі проекту, а потім прийнятого КЗпП РСФРР і введений в життя рішенням ЦВК УСРР 2 грудня 1922 р. [9]. Фактично він був розроблений в Росії і як проект одержаний Україною в червні 1922 р. Відразу ж розпочалася робота щодо його розгляду, хоча значних змін до нього внесено не було. Навіть нумерація статей залишилася такою ж.

Але в Росії не могли допустити, щоб навіть розроблений в ній проект був затверджений в Україні раніше, ніж це відбудеться в Росії. Ця практика знайшла своє правове закріплення в Радянському Союзі, коли для «єдності» законодавства стали розроблятися Основи законодавства Союзу РСР і союзних республік, які мали бути дослівно відображені в кодексах союзних республік.

Від КЗпП РСФРР він відрізнявся деякими редакційними уточненнями та дещо більшою кількістю додатків. Крім редакційних відмінностей були відмінності в об'ємі правових гарантій [10].

КЗпП УСРР 1922 року сприйняв багато норм КЗпП РСФРР 1918 р.

Однак Кодекс законів про працю УСРР 1922 р. багато в чому і відійшов від свого попередника. По-перше, він мав більше статей. Якщо КЗпП 1918 р. включав 137 статей, то КЗпП 1922 р. складався з 17 розділів та 192 статей. По-друге, КЗпП 1918 р. був прийнятий з урахуванням умов воєнного комунізму, а КЗпП 20-х рр. був створений для функціонування в умовах нової економічної політики, коли Радянська держава визнала у певних межах право приватної власності і свободу підприємництва.

В Загальній частині вказувалось на те, що його норми поширюються на всіх осіб, які працюють за наймом, в тому числі і вдома (квартирники), і обов'язкові для всіх підприємств, установ і господарств (включаючи військові) державних, колективних та приватних, а також для всіх інших осіб, які використовують найману працю за винагороду.

Далі в розділах Кодексу регулювались питання трудового законодавства в наступній послідовності: порядок залучення до трудової повинності; про колективні договори; про трудовий договір; про правила внутрішнього трудового розпорядку; про норми виробітку; про винагороду за працю; про гарантії та компенсації; про робочий час і час відпочинку; про учнівство; про працю жінок і неповнолітніх; про охорону праці; про професійні (виробничі) спілки; про органи по розв'язанню конфліктів і розгляд питань про порушення законів про працю та про соціальне страхування.

При цьому структура нині діючого українського сучасного трудового кодексу про працю й основний зміст його інститутів майже не змінились.

Трудові відносини по КЗпП 1922 р. обов'язково обумовлювались укладанням колективного та трудового договорів.

В Кодексі, колективному договору присвячений IV розділ (15–26 ст.) В ньому підкреслювалось, що укладання колективних договорів між адміністрацією підприємств й установ та трудящими проводиться тільки через профспілки (ст. 15 КЗпП). У відповідності з КЗпП 1922 р. основною формою залучення громадян до праці був трудовий договір – угода двох або більшого числа осіб, за якою одна сторона (найнятий) продає свою

робочу силу іншій стороні (наймачеві) за плату. Такий договір укладався між робітником і службовцем та адміністрацією підприємства (установи чи організації) або приватною особою – власником підприємства. При цьому трудовий договір укладався як, коли не було колективного договору, так і тоді коли він існував.

В КЗпП був закріплений восьмигодинний робочий день. Для працівників розумової та управлінської діяльності робочий день був знижений до 6 годин. Він же був введений на шкідливих роботах. Було введено обмеження понаднормової роботи, до 120 годин на кожного працівника на рік. Зайнятість цими роботами протягом двох днів підряд не могла перевищувати більш як чотири години (ст. 103, 104, 106).

Були закріплені: щотижневий відпочинок. Він повинен був тривати не менше 42 годин; встановлені обов'язкові щорічна двотижнева і додаткова відпустки. Неробочими днями були оголошені особливі загальнодержавні святкові дні: 1 січня – Новий Рік, 22 січня – у пам'ять про криваву неділю, 12 березня – день повалення царату, 18 березня (день Паризької Комуни), 1 і 2 травня та 7 і 8 листопада святкування відповідно дня міжнародної солідарності та перемоги Жовтневої революції (ст. 111). За угодою з губпрофрадою місцевими відділами праці могли встановлюватись дні відпочинку, пов'язані з святкуванням релігійних свят, національно-побутових, але не більше восьми днів на рік [11].

Нині діючий КЗпП УРСР був прийнятий 10 грудня 1971 р. та введений в дію з 1 червня 1972 р.

КЗпП, затверджений Верховною Радою України 10 грудня 1971 р., уведений в дію з 1 червня 1972 р. [12]. Він повністю відтворив Основи законодавства Союзу РСР і союзних республік про працю, що були затверджені Верховною Радою СРСР 15 липня 1970 р. й уведені в дію з 1 січня 1971 р.

Цей нормативно-правовий акт і сьогодні складається з 18 глав, в яких об'єднані 265 статей. За більше ніж 40 років, що пройшли після прийняття КЗпП, він доповнений главою III-A «Забезпечення зайнятості вивільнюваних працівників», главою XVI-A «Трудовий колектив». Назва глави XV «Трудові спори» змінена на назву «Індивідуальні трудові спори». Змінені і доповнені 265 статей КЗпП, тобто до окремих статей зміни вносилися по декілька разів. Прикладом цього може слугувати ст. 67, до якої в 1995 р. була внесена ч. 3 такого змісту: «У випадку, коли святковий або неробочий день (стаття 73) співпадає з вихідним днем, вихідний день переноситься на наступний після святкового або неробочого». Так, з 265 статей були внесені зміни в 221 статтю [13].

Деякі норми КЗпП 1922 р. були кращі для працівників ніж діючого на сьогодні Кодексу. Так, ст. 73 КЗпП 1971 р. встановлює більшу кількість загальнодержавних святкових днів (10), в роки непу їх було – 8 (ст. 111 КЗпП 1922 р.), але згідно з частиною другою тією ж 73 статті за поданням релігійних громад інших (неправославних) конфесій, зареєстрованих в Україні, керівництво підприємств, установ, організацій могло надавати особам, які сповідували відповідні релігії до трьох днів відпочинку протягом року для святкування їх великих свят з відпрацюванням цих днів в інший час. В ст. 112 КЗпП УСРР 1922 р. вказувалось, що відділи праці за згодою губернських рад профспілок встановлюють крім вказаних в ст. 111 святкових днів, особливі дні відпочинку, не більше десяти днів в рік. При цьому на відміну від ст. 73 КЗпП УРСР 1971 р. ці дні не повинні були відпрацьовуватися.

Отже, в цілому, з цього порівняння видно, що КЗпП УРСР 1971 р. є більш прогресивний ніж Кодекс УСРР 1922 р. Хоч справедливості раді треба відмітити, що разом з тим багато норм КЗпП 1922 р. були більш кращі для працівників.

На жаль в КЗпП УСРР як 1922, так і 1971 рр. в радянські часи в більшості норми трудового законодавства механічно нівелювалися на догоду загальносоюзним нормам,

акт кодифікування підстроювався під систему спочатку «казармового» а потім розвиненого соціалізму, що не могло не позначитися на його якості.

Кодекс 1971 р. зберіг радянську систему побудови трудового права. Він безумовно розроблявся під соціалістичну економіку з відсутністю приватної власності. В наш час цей нормативно-правовий акт, безумовно, гальмує розвиток сучасних трудових відносин. Хоча в КЗпП близько вісімдесяти разів і вносили правки, але він все одно не відображає сучасну ситуацію взаємовідносин роботодавців з їхніми підлеглими.

Новий склад Верховної Ради сьомого скликання повинен зробити важливий крок по шляху реформування трудового законодавства як можна швидше прийняти новий Трудовий кодекс, норми якого відображали б реалії сучасної Української держави.

На сьогодні вже створений проект Трудового, який був зареєстрований у Верховній Раді ще в 2007 р., пройшов перше читання, підготовлений до другого.

Але на жаль новий кодекс у першу чергу захищає інтереси керівників, а не працівників. Найпомітнішими та загально неприйнятними стали зміни тривалості робочих тижня і дня.

Відповідно до статті 50 нині чинного Кодексу нормальна тривалість робочого тижня не може бути більшою за 40 годин. Пункт 1 статті 131 проекту Трудового кодексу фактично знімає часові обмеження робочого тижня.

На сьогодні за статтею 61 КЗпП працювати більше 8 годин на день дозволено, але при дотриманні 40-годинного робочого тижня. У пункті 3 статті 143 Трудового кодексу зазначено: «максимальна тривалість щоденної роботи... не повинна перевищувати 12 годин». Це означає, що після його прийняття 12-годинний робочий день можна буде вводити примусово, без згоди працівника [14].

Ці кричущі утиски прав – найбільш очевидні, але не єдині антисоціальні положення Трудового кодексу.

Ці та інші суперечливі норми потрібно, на нашу думку, переробити в бік збільшення прав працівників. Необхідно також чітко на законодавчому рівні посилити відповідальність роботодавців за ігнорування трудового законодавства. Вимагає більш чіткої правової регламентації діяльність профспілок на приватних підприємствах, особливо невеликих. Безумовно необхідно, на наш погляд, швидше розробити новий типовий проект колективного договору, який повинен був би укладатись між трудящими і роботодавцями.

Можна б було запропонувати і рекомендувати до використання досвід законодавчого регулювання й інших правових норм тодішнього радянського трудового законодавства на сучасному етапі. Все це, на нашу думку, ще раз підтверджує актуальність і необхідність його глибокого вивчення і використання в сучасній Українській державі.

Список літератури: 1. История Советского гос-ва и права(1917–1920 гг.) Кн. 1. – М.: Наука, 1968. – С. 311. 2. СУ РСФСР. – 1918. – № 51. – Ст. 582. 3. Хрестоматія з історії держави і права у 2-х т. – Т. 2. – 1996. – К., 1997. – С. 145. 4. Горшенин К.П. Правовое регулирование труда рабочих и служащих в первый год Советской власти. – М.: НКЮ СССР, 1939. – С. 68–70; С. 86–101. 5. Горшенин К.П. Правовое регулирование труда рабочих и служащих в первый год Советской власти. – М.: НКЮ СССР, 1939. – С. 89–91. 6. Смолярчук В.И. Первый кодекс законов о труде. // Советские профсоюзы. – 1978. – № 23. – С. 3–7. 7. Волкова О.Н. История развития советского трудового законодательства. – М.: ВЮЗИ, 1986. – С. 6–7. 8. Волкова О.Н. История развития советского трудового законодательства. – М.: ВЮЗИ, 1986. – С. 7. 9. СУ УССР. – 1922. – № 52. – ст. 751. 10. Див., наприклад, постанову ВУЦВК та РНК УСРР від 24 липня 1930 р. та декрет ВЦВК та РНК РСФРР від 8 лютого 1926 р. про умови праці домашніх робітників тощо. 11. Про-

цевский А.И. Нормирование рабочего времени и времени отдыха в КЗоТ РСФСР 1922 года. // Ученые записки ВЮЗИ. – М.: ВЮЗИ, 1974. – Т. XXXV. – С. 107–110. 12. Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50. – Ст. 375. 13. Кодекс законів про працю України (КЗпП) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.jobs.ua/ukr/kzot/>. 14. Трудовий кодекс: працівники України – тримайтеся! [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://profspilka.kiev.ua/publikacii/authors/904-trudovijj-kodeks-pracivniki-ukrayini-trimajtesja.html>.

*Олейник Н.Н., Яковлева Т.В.
г. Белгород, Россия*

СТАНОВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ АРБИТРАЖНЫХ СУДОВ В РОССИИ

Произошедшие в России изменения социально-политического и экономического характера, отказ от административно-плановых методов управления экономическими процессами, конституционное закрепление принципа равенства и самостоятельности законодательной, исполнительной и судебной ветвей власти, а также прав каждого гражданина на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной, незапрещенной законом, деятельности обусловили формирование арбитражных судов РФ как носителей судебной власти.

История свидетельствует о возможностях разновариантного подхода к разрешению споров между субъектами предпринимательской деятельности. Во многих странах хозяйственные споры разрешаются в рамках общей судебной системы, либо с помощью квазисудебных органов, либо специализированными судами (например, по спорам в сфере финансовых, налоговых отношений).

Первое упоминание о существовании особых судов для торгового сословия в России, по свидетельству профессора Д.А. Фурсова, имело место в 1135 г. в Уставной грамоте Новгородского князя Всеволода Мстиславовича. Торговый суд в этом документе понимается как указание на применение к Иванскому купечеству обычного общеизвестного установления. Торговый суд действовал в тот период в составе тысяцкого и пяти выборных старост. [4, с. 78]

Во время феодальной раздробленности на Руси судопроизводство вершили волостели и наместники, а само оно осуществлялось на основе судебных статей и грамот. Особые суды для торгового сословия, которые, правда, не были постоянно действующими, а выступали в качестве особых процедур судопроизводства, упоминаются в Уставной Белозерской грамоте 1488 г., в Псковской грамоте 1397–1467 гг. и т.д.

Первая попытка создать постоянный, специальный суд для купечества принадлежит царю Алексею Михайловичу (1667 г.), который постановил «выдать дела купецких людей в одном пристойном приказе, дабы волокитою по разным приказам им, купецким людям, промыслов своих не отбивать» [7, с. 85].

В период царствования Петра Первого данные суды начали оформляться в отдельные государственные учреждения, обособляться от администрации, что способствовало выделению торгового судопроизводства.

Так, при Петре Великом, в 1721 г. был создан Главный магистрат, который разрешал торговые дела, что стало значимым шагом модернизации данных органов. Он ввел сословную организацию купечества по европейскому образцу, но не допускал применения в торговых судах обычаев, признавая их чуждыми всему историческому